

平成 30 年度海外事務所研修報告書

米国のメンタルヘルス に関する取組

J E Tプログラム事業部調整課

西原 美絵子

平成 31 年 3 月

はじめに

精神的ストレスの拡大傾向にともない、メンタルヘルス不調になる職員が年代を問わず増えてきており、事業場及び社会に与える影響が大きくなってきている。現在、日本の事業場においてメンタルヘルス不調による長期休暇者が発生した場合、実働人員の減少、他の職員の負担増、職務能力の低下など組織の運営に影響を及ぼしている。

このため、事業場において、こころの健康の保持増進を図ることは重要な課題となっている。こころの健康への理解、個人情報保護への配慮、人事労務管理との連携、職員の家庭や個人生活等の職場以外の問題に留意しながら、メンタルヘルス対策の実施に積極的に取り組まなければならない状況である。

職場が活気にあふれ、積極的に職務が遂行されるために、職員自らがこころの健康の重要性を認識し、維持増進できるようになることが急務である。

一方、世界保健機関（World Health Organization: WHO）によると、世界のうつ病患者数は3億人を上回り、うつ病から年間約80万人が自殺しているとされ、国際的な取組が求められている。こうした中、2017年世界保健デーのテーマがうつ病とされ、メンタルヘルスは日本だけでなく、世界的な問題となっている¹。

他国のメンタルヘルスの現状を知ることは、日本におけるメンタルヘルス対策の取り組みの参考となるだけでなく、国際化が進んでいく中で外国人住民への理解にも必要なことであると考えられる。

今回、クレア海外事務所研修において、ニューヨーク市にてメンタルヘルス問題に携わっている機関等を訪問し、米国におけるメンタルヘルスの現状や各種対策に関する情報交換を行った。メンタルヘルス問題はセンシティブな面を多く含んでいるため、本レポートでは可能な範囲とはなるが、調査で得られた事例を紹介する。

¹ 厚生労働省、「2017年世界保健デーのテーマは「うつ病」です。」
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000158223.html>（検索日：2019年1月11日）

目 次

1	日本におけるメンタルヘルスの現状.....	1
	（1） 精神疾患を有する総患者数の推移.....	1
	（2） 労働者の心の健康に関する現状.....	1
	（3） メンタルヘルス指針（労働者の心の健康の保持増進のための指針）.....	2
2	米国におけるメンタルヘルスの概要.....	3
	（1） 精神疾患の現状.....	3
	（2） 米国のメンタルヘルス専門家.....	3
	（3） 米国のメンタルヘルスに関する事例.....	4
3	ニューヨーク市におけるメンタルヘルス対策.....	7
	（1） 市におけるメンタルヘルスの主な課題.....	7
	（2） 市の施策「ThriveNYC」について.....	7
4	結びに.....	9
5	参考文献及びウェブサイト.....	9

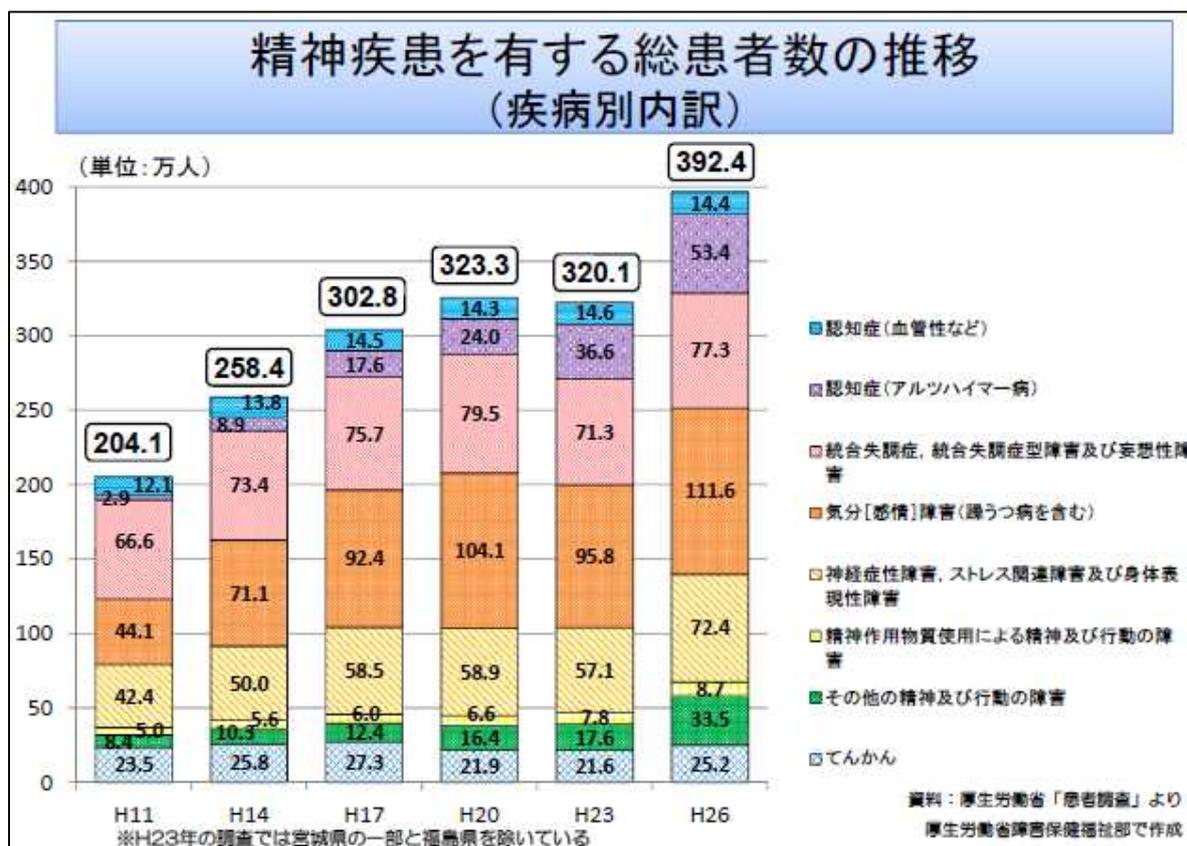
1 日本におけるメンタルヘルスの現状

(1) 精神疾患を有する総患者数の推移

日本において、精神疾患により医療機関にかかっている患者数は、近年大幅に増加しており、2014（平成26）年は392.4万人と400万人近くに達した。

内訳としては、多いものから、うつ病、統合失調症、不安障害、認知症などとなっており、近年においては、うつ病や認知症などの著しい増加がみられる（図表1.1.）。

図表1.1. 日本における精神疾患を有する総患者数の推移²



(2) 労働者の心の健康に関する現状

近年、経済・産業構造が変化する中で、仕事や職業生活に関する強い不安、悩み、ストレスを感じている労働者の割合が高くなっている（図表1.2.）。

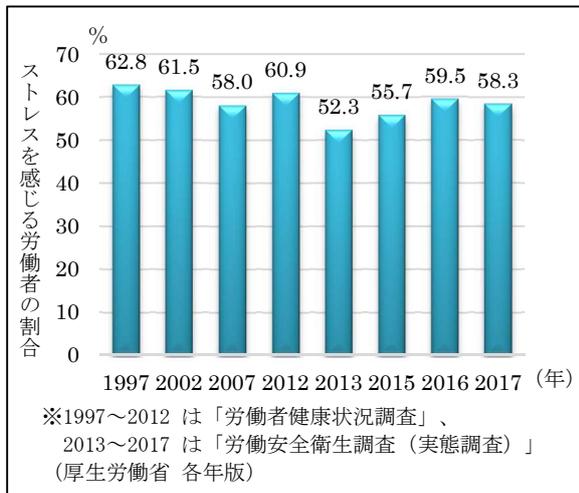
また、業務による心理的負荷を原因として精神障害を発症し、あるいは自殺したとして労災認定が行われる事案が近年増加し、社会的にも関心を集めている（図表1.）。

² 厚生労働省、「2016年1月7日 第1回これからの精神保健医療福祉のあり方に関する検討会 参考資料」

https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12201000-Shakaiengokuyokushougai/hokenfukushibu-Kikakuka/0000108755_12.pdf（検索日：2019年1月11日）

3.)³。

図表 1. 2.
職業生活でのストレス等の状況



図表 1. 3.
精神障害等による労災認定件数



(3) メンタルヘルス指針（労働者の心の健康の保持増進のための指針）⁴

前述のような状況の中、心の健康問題が労働者、その家族、事業場及び社会に与える影響は、今日、ますます大きくなっており、事業場においてより積極的に労働者の心の健康の保持増進を図ることは非常に重要な課題となっている。

このため、厚生労働省は労働安全衛生法第 70 条の 2 第 1 項に基づく指針として、「労働者の心の健康の保持増進のための指針」（メンタルヘルス指針、2006 年 3 月策定、2015 年 11 月 30 日改正）を定め、職場におけるメンタルヘルス対策を推進している。

³ 厚生労働省、独立行政法人労働者健康安全機構（2017）「職場における心の健康づくり～労働者の心の健康の保持増進のための指針～」

<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11300000-Roudoukijunkyokuanzeniseibu/0000153859.pdf>

⁴ 厚生労働省、「労働者の心の健康の保持増進のための指針」

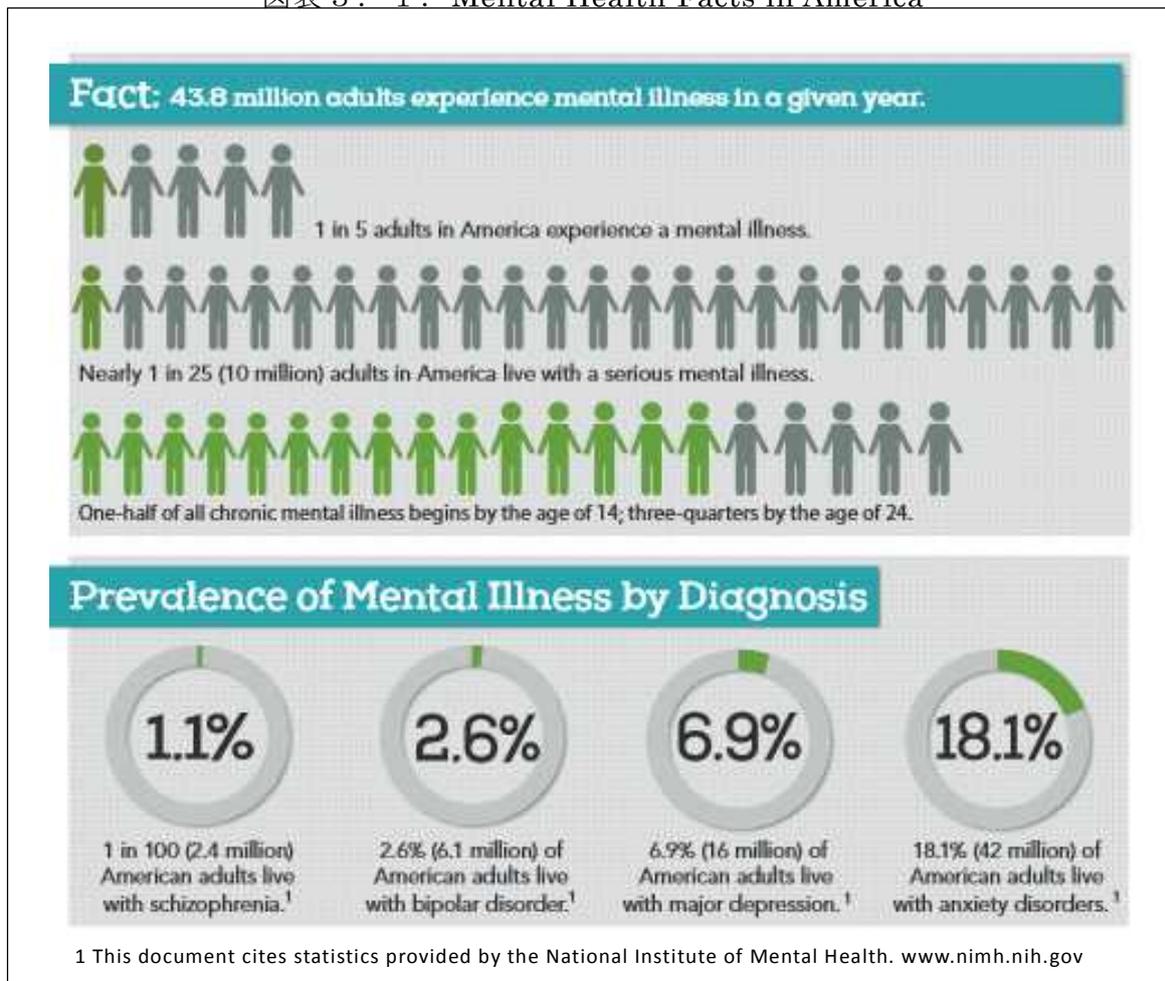
<https://www.mhlw.go.jp/topics/bukyoku/roudou/an-eihou/dl/060331-2.pdf>（検索日：2019 年 1 月 11 日）

2 米国におけるメンタルヘルスの概要

(1) 精神疾患者の現状

米国では成人の5人に1人が精神疾患を経験しており、約25人に1人が深刻な疾患を患っている。また、診断名としては多いものから、不安症 (anxiety disorders)、うつ病 (major depression)、双極性障害 (bipolar disorder)、統合失調症 (schizophrenia) となっている (図表3. 1.)

図表3. 1. Mental Health Facts in America⁵



(2) 米国のメンタルヘルス専門家

米国におけるメンタルヘルスの専門家のうち主な職種は、精神科医 psychiatrist、サイコロジスト psychologist、ソーシャルワーカー social worker などがある。他にも psychoanalyst、mental health counselor、marriage and family therapist などの資格もある。精神科医は薬の処方と心理療法 (カウンセリング) を行う。日本で精神科医

⁵ National Alliance on Mental Illness, 「Mental Health By the Numbers」
<https://www.nami.org/Learn-More/Mental-Health-By-the-Numbers> (検索日 : 2019年1月11日)

というと、病院で薬を処方する医師というイメージが強いかもしれないが、米国ではそれよりも広い範囲を扱っている。サイコロジストは、心理学を専門に学んでおり、心理療法、心理テストを専門にしている。ソーシャルワーカーは、社会福祉的サポートや心理療法などを行う⁶。

本調査でインタビューした米国サイコロジストによると、日本には医師と同等の立場で働くメンタルヘルス専門家は存在せず、一方、米国においてサイコロジストとは、精神科医による薬を主とした化学的治療方法とは違ったアプローチをするため、あくまで並列的な立場で精神疾患に臨むという点で異なっている。そのため、米国の精神科医療においてサイコロジストは重要な役割を果たし、また人々は比較的気軽に精神科医やサイコロジストのところへ行くようである。

(3) 米国のメンタルヘルスに関する事例

ここでは、米国において多数のカウンセリング実績を持つ米国サイコロジストの事例を紹介する。

ア 職場におけるメンタル不調の原因

メンタル不調の主な原因としては人間関係や業務多忙が挙げられ、完璧主義者が特になりやすい傾向にある。具体例としては、85%の状態にある資料を100%の状態にまで仕上げようとし、85%まで作成するのと同程度の労力をかけて残り15%の作業をするといったようなことである。そのため、完璧主義の場合、仕事量が膨れ上がり心に相当な負荷がかかることになる。

イ 職場におけるメンタルヘルスケアシステム

米国では個人のプライバシーが尊重され、基本的に職員の病状をHR（Human Resources Department：人事部）や所属の上司が知ることはない。職員は自ら選択したメンタルヘルス専門家のところへ行き、HRに不調であることを伝え、専門家はHRが契約している第三者機関と話すことになる。第三者機関としては、米国保険会社Blue Cross and Blue Shield Association、Aetna Inc.などが挙げられる。メンタルヘルス専門家は第三者機関に対し、職員の病状・復職後に必要な職場でのサポートについて話をする。第三者機関はHRに対し、職場での必要なサポートについて伝え、対応することになる。なお、職員の状況によっては、専門家のアドバイスにより、部署を変更して復職させることもある。

職員は事業場が契約している専門家または事業場に紹介された専門家に面談する必要がなく、さらに職場の上司や人事部に詳細を知られることがないため、安心して専門家を訪れやすい環境となっている。

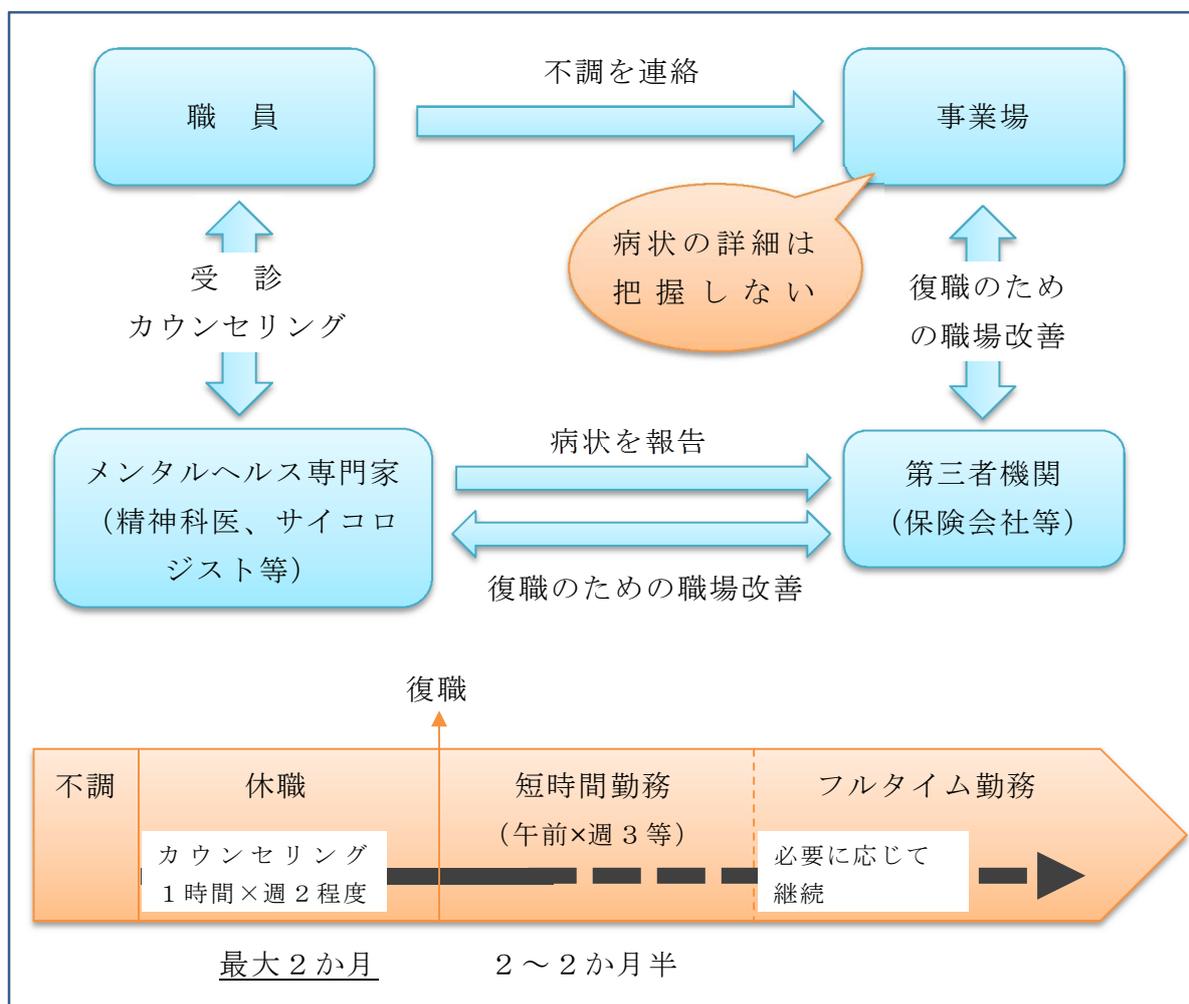
⁶ 在ニューヨーク日本国総領事館、「メンタルヘルス Q&A」
https://www.ny.us.emb-japan.go.jp/jp/g/mental_QA.html（検索日：2019年1月11日）

ウ 休職から復職までの流れ

休職期間は最大2か月で、その間に1時間×週2回程度のカウンセリングを実施する。復職後は週3日午前だけといったような短時間の勤務から開始し、約2か月～2か月半でフルタイム勤務にまで戻す（日本では「リハビリ出勤」と呼ばれることがある）。復職後もカウンセリングが1年程度続くこともある。

休職期間が長くなるほど職場復帰のハードルは高くなるため、2か月以内に復職することとし、初期段階で密なカウンセリングを実施している。今回インタビューしたサイコロジストが担当した職員は全員復職し、再発もないということである。

図表3. 2. 職場におけるメンタルヘルスケアシステム



エ メンタルヘルス専門家の利用について

カウンセリングにかかる費用については、医師以外のカウンセリングにおいても保険が適用され、本人負担額は加入している医療保険により異なるが、無料のこともある。精神科の受診については、眼科を受診するのと同じ感覚でそれほどハードルが高くない。

米国ではファミリードクターという制度があり、心身の不調があれば一旦ファミリードクターに診てもらい、必要があれば専門医を紹介してもらおうというものである。心の不調があれば精神科の受診を勧めてくれるが、日頃から接している身近な医師に紹介されるということで精神科に行きやすいシステムとなっている。また、学校の保護者が自分の子どもが診察してもらった専門家を紹介することもある。

このような制度は、米国において精神科・カウンセリングを受診するハードルが比較的低い要因の1つであると考えられる。

オ 日本との比較

今回の事例では、職場におけるメンタル不調の主な原因は人間関係や業務多忙であり、この点は日本も同様である。

一方、職場におけるメンタルヘルスケアでは、日本においては事業場の産業医・産業保健師等が職員のメンタルヘルスに深く関わるのに対し、米国ではプライバシーが尊重され、事業場が直接関わりすぎない点が特徴的である。また、日本では休職期間が3か月以上になることも多く、時には1～2年に及ぶことがあり、また精神科医による薬を主とした治療が多くみられるが、米国では初期段階で集中的なカウンセリングを実施し、休職期間が最大2か月で再発もないというのは大きな相違点である。

3 ニューヨーク市におけるメンタルヘルス対策

ここでは、ニューヨーク市におけるメンタルヘルスの課題と、2015年に開始した市の施策「ThriveNYC」について紹介する。

(1) 市におけるメンタルヘルスの主な課題

本調査でインタビューした NPO 法人 Vibrant⁷ 代表者によると、ニューヨーク市におけるメンタルヘルスの主な課題は2つある。

1点目は Stigma (偏見) である。人は Stigma や恥ずかしさのためにメンタルヘルスに関する問題を話したがらない状況に置かれている。

2点目は、メンタルヘルスの相談体制がまだ充分ではなく、アクセスしにくいことである。

メンタルヘルス対策は国レベルではまだ十分な財源措置がなされていないが、一方、ニューヨーク市では後述のようにトッププライオリティとなっている。

(2) 市の施策「ThriveNYC⁸」について

現在、ニューヨーク市では、市民の少なくとも5人に1人が精神疾患にかかるとされている。精神疾患を持つ成人の半数以上が必要なケアを受けることができないと感じており、そのため本人だけでなく、その家族、友人、同僚等も長期間苦しむことも少なくない。このような危機的状況の中、2015年にニューヨーク市長のファーストレディである Chirlane McCray 氏が予算規模8億5千万ドルで ThriveNYC を立ち上げた。

ThriveNYC の基本理念は、①Change the Culture、②Act Early、③Close Treatment Gaps、④Partner with Communities、⑤Use Data Better、⑥Strengthen Government's Ability to Lead の6つであり、市のメンタルヘルスシステムを改善し、市民の心の健康増進を図るために54のプログラムを立ち上げ、そして、それらには26の機関が協力している。そして、精神疾患に対する偏見をなくすこと、子どもに対するメンタルヘルスケア体制の整備、メンタルヘルス相談体制の改善などのために取り組んでいるが、本レポートでは①Change the Culture と③Close Treatment Gaps に基づく取り組みに少し触れたい。

ア Mental Health First Aid Training

「Change the Culture」の主要施策の1つとして、トレーニングプログラム「Mental Health First Aid Training」が市民に対して実施されている。前述したよ

⁷ Vibrant : 前身は Mental Health Association of New York City (ニューヨーク市メンタルヘルス協会)。メンタルヘルス対策に取り組んでいる NPO 法人で、ニューヨーク市だけでなく、州・国からも資金援助を受けている。

<https://www.vibrant.org/who-we-are/who-we-are/> (検索日 : 2019年1月11日)

⁸ ThriveNYC、「A Roadmap for Mental Health for All」

<https://thrivenyc.cityofnewyork.us/wp-content/uploads/2018/02/ThriveNYC-3.pdf> (検索日 : 2019年1月11日)

うに市において **Stigma** は大きな課題となっているが、このトレーニングは友人、家族、または同僚等がメンタル不調で悩んでいるときにどのように手助けするかを教え、メンタル不調者をいち早くケアへとつなげることができる人材を育成するものである。

イ NYC Well

前述したように市の課題としては、メンタルヘルスの相談体制が挙げられている。そのような中、「**Close Treatment Gaps**」における取り組みとして、2016年にメンタルヘルスホットラインである NYC Well が立ち上げられた。NYC Well は、電話、メール、チャットによる相談が可能であり、資格を有するカウンセラーが 24 時間 365 日体制で対応する。

NYC Well は市が資金提供し、前述の **Vibrant** が運営している。**Vibrant** 代表者によると、このプログラムは、**ThriveNYC** の最も重要な施策の 1 つであるが、相談者の多くが **ThriveNYC** へのコンタクトが初めてであり、ケアを求めるまでには少なからず時間を要している。メンタル不調の初期段階でコンタクトをとり必要なケアを受けることは非常に重要であることから、それを促進するために市はイベントでの周知やバスでの広告などにより積極的な **PR** に取り組んでいる。

なお、対象はニューヨーク市民に限っておらず、市に勤務している人や市民の友人も利用可能であり、日に 850～900 件の相談を受けている。

4 結びに

本調査で印象的だったのは、米国では医師以外のメンタルヘルス専門家の立場が確立しており、患者の職場環境改善のために事業場に対し、比較的強い影響力を持っているということである。その際、事業場はメンタルヘルスについて労働者に深く立ち入ることを避ける傾向にあるが、これはプライバシーに対する考え方の違いによるものであり、国により事業場に対してメンタルヘルス対策が求められる日本とは環境が大きく異なっているように感じた。

また、本調査の事例では、メンタル不調者は初期に集中的なカウンセリングを受け、休職は最長で2か月、その後の再発もないということは衝撃的であった。この点は日本も見習うべきところで、今後一次予防の大切さをより一層周知していくことは重要である。

一方、比較的メンタルヘルスのケアを受けやすい米国においても、いまだ話しにくい環境や相談体制の不足を感じていることは意外であった。早期に専門家にかかり、短い期間で心の健康を回復することが重要であることは共通の事項であり、改めてその重要性を認識した。

日本におけるメンタルヘルス専門家は、医師以外では2018年に初めて「公認心理士」という国家資格が導入されたところである。今後は国家資格者が増え、ケアを受けるための費用が保険適用になどの改善がされて、専門家にかかるハードルが少しでも低くなることが期待される。また、国をあげてカウンセリングを受けやすい環境整備を整えることは今後も重要となるだろう。

謝辞

本調査にあたり、インタビューにご協力いただいた関係機関、調査をサポートいただいたクレアニューヨーク事務所及び東京本部の皆様に感謝の意を表す。

5 参考文献及びウェブサイト

- ・ 厚生労働省、「2017年世界保健デーのテーマは「うつ病」です。」
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000158223.html>（検索日：2019年1月11日）
- ・ 厚生労働省、「2016年1月7日 第1回これからの精神保健医療福祉のあり方に関する検討会 参考資料」
https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12201000-Shakaiengokyokushougaihokenfukushibu-Kikakuka/0000108755_12.pdf（検索日：2019年1月11日）
- ・ 厚生労働省、独立行政法人労働者健康安全機構（2017）「職場における心の健康づくり～労働者の心の健康の保持増進のための指針～」
<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11300000-Roudoukijunkyokuanzeniseibu/0000153859.pdf>

- 厚生労働省、「労働者の心の健康の保持増進のための指針」
<https://www.mhlw.go.jp/topics/bukyoku/roudou/an-eihou/dl/060331-2.pdf>（検索日：2019年1月11日）
- National Alliance on Mental Illness、「Mental Health By the Numbers」
<https://www.nami.org/Learn-More/Mental-Health-By-the-Numbers>（検索日：2019年1月11日）
- 在ニューヨーク日本国総領事館、「メンタルヘルス Q&A」
https://www.ny.us.emb-japan.go.jp/jp/g/mental_QA.html（検索日：2019年1月11日）
- Vibrant、「Who we are」
<https://www.vibrant.org/who-we-are/who-we-are/>（検索日：2019年1月11日）
- ThriveNYC、「A Roadmap for Mental Health for All」
<https://thrivenyc.cityofnewyork.us/wp-content/uploads/2018/02/ThriveNYC-3.pdf>
<https://thrivenyc.cityofnewyork.us/wp-content/uploads/2018/02/Thrive-Year-2-Web-Version.pdf>（検索日：2019年1月11日）